

Familie- og kulturkomiteen
Stortinget
0026 Oslo

1. juni 2016

Vår ref. 496072/v33

Deres ref.

Innspill til Meld. St. 24 (2015-2016) Familien - ansvar, frihet og valgmuligheter

NITO – Norges Ingeniør og Teknologorganisasjon er Norges største organisasjon for ingeniører og teknologer med over 80 000 medlemmer. NITO ønsker å gi et skriftlig innspill i forbindelse med Familie- og kulturkomiteens behandling av Meld. St. 24 (2015-2016) Familien – ansvar, frihet og valgmuligheter.

NITO ønsker å kommentere følgende:

Forslag til felles likestillings- og diskrimineringslov

Det trekkes i meldingen frem at regjeringen i utkastet til ny felles likestillings- og diskrimineringslov foreslår å tydeliggjøre forbudet mot graviditetsdiskriminering. Videre står følgende: «*Gravide kvinner og foreldre som tar ut foreldrepermisjon har et diskrimineringsvern gjennom likestillingsloven.*»

Som vi påpekte i forbindelse med høringen om forslag til felles likestillings- og diskrimineringslov mener NITO at diskriminering mest effektivt forhindres ved at diskrimineringsgrunnlagene er tydeliggjort i særskilte lover. Slik lovforslaget er utformet, frykter NITO særlig at diskrimineringsgrunnlaget kjønn får et svakere vern enn det har i gjeldende rett.

I gjeldende diskrimineringslovgivning er det ikke tilstrekkelig tydelig at diskrimineringsvernet er særlig sterkt innen arbeidslivet og ved graviditetsdiskriminering. Diskriminering av kvinner i forbindelse med graviditet og familieplanlegging, er fortsatt en utfordring i dagens arbeidsliv og det er behov for å tydeliggjøre et klart diskrimineringsvern i disse tilfellene. I høringen om forslaget støttet NITO derfor forslaget om at det skal være en særlig snever adgang til å forskjellsbehandle på grunn av graviditet, fødsel, amming og permisjon i forbindelse med fødsel og adopsjon.

Foreldrepengeordningen

I meldingen står følgende: «*Regjeringen vil ha økt valgfrihet og fleksibilitet for foreldrene og har tillit til at foreldrene selv kan vurdere hvilke løsninger som passer best i deres hverdag.*»

NITO spurte i en omnibus i august 2015 et representativt utvalg medlemmer om de har tatt ut fedrekvote og hvor lang fedrekvote/permisjon de tok ut. Av de nesten 76 prosent som har tatt ut fedrekvote har 77 prosent tatt ut akkurat den lovbestemte fedrekvoten, mens knapp 21 prosent tok ut mer enn den lovbestemte fedrekvoten.

NITO jobber for en arbeidsmarkedspolitik som fremmer likestilling og som gir menn og kvinner en reell lik mulighet til å kombinere yrkesaktivitet med familieliv. NITO vil understreke at foreldrepengeregelverket bør støtte opp om og stimulere begge kjønn til høy yrkesdeltakelse, samtidig som regelverket stimulerer til et likestilt arbeidsmarked.

Menn tjener i snitt mer enn kvinner, noe som innebærer at det er «lettere» for familien å ta en beslutning om at mor tar størstedelen av permisjonen. Dette er etter NITOs syn uheldig fra et likestillingsperspektiv så vel som et familieperspektiv.

NITO mener en lovfestet tredeling av foreldrepengeordningen og en jevnere fordeling av foreldrepermisjonen ved at 1/3 forbeholdes far, 1/3 forbeholdes mor og 1/3 som foreldrene kan dele er viktig for å stimulere til at mor og far fordeler permisjonen mest mulig likt mellom seg. NITO er derfor kritisk til den lovendring som fant sted 1. juli 2014 hvor mødre- og fedrekvotene ble redusert til fordel for en større fellesdel. Vi mener lovendringen er likestillingshemmende, og at mødre- og fedrekvoten i første omgang bør tilbakestilles til 14 uker slik den var før lovendringen.

NITO er positiv til at det i meldingen trekkes frem at *«Det er viktig at arbeidsgiver legger til rette for at fedre kan ta i bruk mer av fellesdelen og ikke opplever forskjellsbehandling når de tar ut lovbestemt kvote eller mer.»*

Utvidet unntaksordning for fedrekvoten og mødrekvoten

Regjeringen ønsker å åpne for en tillitsbasert unntaksordning for uttak av fedrekvoten basert på objektive kriterier.

I forslaget, som var på høring høsten 2014, ble det åpnet opp for en betydelig utvidelse av unntaksadgangen for overføring av de respektive mødre- og fedrekvotene. Som vi påpekte i forbindelse med høringen frykter NITO at dette vil innebære et tilbakeskritt for likestilling i arbeidslivet. Menn tjener, som nevnt over, generelt mer enn kvinner. For mange familier vil det innebære at inntektstapet er større når far tar ut fedrekvoten, enn om mor tar ut størstedelen av foreldrepermisjonen. Samtidig er det grunn til å anta at fedre i større grad tar ut fedrekvoten når unntaksadgangen er begrenset, fordi det da er mest sannsynlig at familien mister fedrekvoteperioden dersom far ikke tar ut sin del. NITO støtter på denne bakgrunn ikke en utvidelse av unntaksadgangen.

Dersom det åpnes for at foreldrene ved egenerklæring kan overføre sin kvote til den andre, mener NITO det er grunn til å frykte at konsekvensen vil være at mor tar ut større andel av foreldrepermisjonen. NITO støtter derfor ikke departementets forslag om at unntaksordningen skal baseres på egenerklæring fra foreldrene, men mener foreldrene må søke på lik måte som gjeldende rett.

Familievennlig arbeidsliv

I meldingen står følgende: *«Regjeringens mål er et trygt, fleksibelt og familievennlig arbeidsliv som sikrer høy sysselsetting og lav arbeidsledighet.»*

Trepartssamarbeidet

Meldingen omtaler at et velfungerende trepartssamarbeidet mellom partene er grunnleggende for muligheten til å kombinere arbeid og familieliv. Dette er en holdning NITO er enig i. På den annen side opplever vi at trepartssamarbeidet ved flere anledninger har blitt utfordret av regjeringen. Vi vil her spesielt peke på endringene som gjort i arbeidsmiljøloven sommeren 2015, hvor den ene parten i samarbeidet følte seg overkjørt. Videre at arbeidstidsutvalget ikke hadde representanter fra partene i arbeidslivet, samt at Stortinget ikke har økt skattefradraget for fagforeningsmedlemskap inneværende periode i takt med lønnsutviklingen. For å ha et velfungerende trepartssamarbeid er det viktig at alle partene i samarbeidet over tid opplever at de blir lyttet til i spørsmål som påvirker blant annet forholdet mellom muligheten til å kombinere familie- og arbeidsliv.

Midlertidig ansettelse

Meldingen viser til endringene i arbeidsmiljøloven i 2015 bidrar til å gjøre arbeidslivet mer fleksibelt. Flere kvinner enn menn er midlertidig ansatt. NITO er imot den generelle adgang til bruk av midlertidige ansettelser som regjeringen har vedtatt. En generell adgang til midlertidig ansettelse er i realiteten en prøvetidsansettelse uten at den ansatte har et stillingsvern. Er ikke arbeidsgiver fornøyd

med arbeidstakeren, kan arbeidsgiver – uten å ha noen saklig grunn overhodet – avslutte arbeidsforholdet.

Teknologi, arbeid og fritid

Det trekkes i meldingen frem at informasjons- og kommunikasjonsteknologi har forandret familiens liv i løpet av de siste tiårene. Videre vises det til undersøkelser som «... viser at norske barns utstrakte bruk av sosiale medier har gitt høy digital kompetanse sammenliknet med andre europeiske land. Dette er en unik ressurs for arbeidslivet fremover.» I avsnittet som omhandler et familievennlig arbeidsliv behandles imidlertid ikke utfordringene ved et digitalisert arbeidsliv.

Vi har over tid sett en utvikling hvor digitalisering og teknologibruk fører til at arbeidstakere blir stadig mer tilgjengelige for kunder, kolleger og ledere, også i periodene som er definert som fritid. Dagens regler sikrer rett til et visst minimum sammenhengende fri pr. døgn, uke og år. Hensikten er å sikre arbeidstakerne effektiv restitusjon og en rimelig balanse mellom arbeid og fritid. Når arbeidstakere har fri eller ferie, står de ikke til disposisjon for arbeidsgiver og er ikke forpliktet til å være tilgjengelig. Arbeidsgiver er forpliktet til å legge til rette for at arbeidstakerne tar reelt fri.

Fleksibel arbeidstid kan redusere stress, men det er under forutsetning av at fleksibiliteten er reell og faktisk tillater arbeidstakere å tilpasse arbeidstiden til egne behov. Normalt blir teknologien brukt slik at arbeidstakerne er mer tilgjengelige for arbeidsgiver. Men den kan også brukes slik at fritiden beskyttes. Servere kan programmeres slik at arbeidstakerne ikke kan nå utenom betalt arbeidstid. Mobiltelefonnumre kan skjules, e-post vil ikke komme fram til arbeidstakeren før neste arbeidsdags start med mer.

NITO mener det er et viktig prinsipp å skille fritid og arbeid for å beskytte den enkeltes helse og familieliv. Fleksibel arbeidstid må utgjøre et reelt gode for arbeidstaker.

NITO etterlyser en problematisering av disse utfordringene i meldingen.

Arbeidstidsutvalget

I følge meldingen vil Arbeidstidsutvalgets forslag til endringer i arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid gjøre det lettere å kombinere arbeid og familieliv. NITO deler ikke denne oppfatningen. Flere av forslagene i utredningen, som fortsatt er på høring, vil for mange familier gjøre det vanskeligere å kombinere arbeid med et godt familieliv. NITO vil her blant annet peke på forslaget om å skape en ny kategori stilling som omtales som «delvis selvstendig» og som etter vår oppfatning vil ha som konsekvens at flere fritas for arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid. Også forslagene om særregler for skift og turnus, som åpner for at arbeidsgivere kan pålegge gjennomsnittsberegning av arbeidstid og redusert hviletid vil påvirke mange familier negativt.

Med vennlig hilsen



Trond Markussen
President



Steinar Sørli
Generalsekretær